

**ES D'EMPLOI TEMPORAIRE ET DE RECRUTEMENT ET DE SÉLECTION  
LE MAGASIN D'EMPLOI / CLIENT (CLIENT)**

**Avant:**

Ces conditions générales s'appliquent à toutes les offres, contrats et contrats relatifs à l'emploi temporaire, d'une part, et le recrutement et la sélection du personnel pour une relation permanente, d'autre part, entre THE JOB STORE BV, avec un siège social au 8551 Zwevegem, Vierkeerstraet 108, et enregistré à la Crossroads Bank of Enterprises en vertu de No. 0730744649 (ci-après "THE JOB STORE") et le client.

L'état général se compose de trois (3) parties :

1. Dispositions spécifiques sur l'emploi temporaire;
2. Dispositions spécifiques sur le recrutement et la sélection;
3. Dispositions générales communes aux deux services.

**1. DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES SUR L'EMPLOI TEMPORAIRE**

1.  
Les dispositions de ces conditions générales relatives à l'emploi temporaire ont été établies conformément à la législation en vigueur et, entre autres, à la loi du 24 juillet 1987 (telle qu'amendée à plusieurs reprises) sur le travail temporaire, l'emploi temporaire et mise à la disposition des employés pour les utilisateurs (B.S. 20 août 1987), du Codex X.2 Emploi temporaire et des conventions collectives conclues au Conseil national du travail, y compris CAO No 1000/2007. 108 d.d. 16 juillet 2013 et au sein du Comité mixte 322 pour l'emploi temporaire.

2.  
La mise à disposition de travailleurs temporaires par THE JOB STORE est disponible conformément aux conditions spéciales, conformément à l'accord avec le client dans la commande, et à ces conditions générales, qui font partie intégrante de l'accord conclu à l'avance entre le client et LE JOB STORE conformément à la loi du 24 juillet 1987.

conditions, et en particulier l'article 42, s'appliquent également dès que le client confie une demande au client.

3.  
Conformément à L'AGREEMENT COLLECTIVE No 100/ 38cof 14/07/1999, THE JOB STORE may not treat the candidates in a discriminatory manner. Il n'est donc permis au client que de formuler des critères pertinents pour l'emploi dans sa demande.

4.  
Seul le client est responsable des informations qu'il fournit pour la création d'un contrat de travail pour la force d'emploi temporaire, dans les cas prévus par la loi, ainsi que pour l'obtention des permis requis. Il devra également communiquer à THE JOB STORE toute modification de cette information se produisant pendant la durée du contrat, la communication doit être faite sans délai et par écrit dès que le nouvel élément est informé. Sans être exhaustive, cette obligation d'information sous le client comprend, entre autres, la communication des informations suivantes sur :

- La raison de s'appuyer sur l'emploi temporaire et la présence éventuelle d'une délégation syndicale au sein de l'entreprise. Dans le contexte de ces motifs, le client doit, dans les cas prévus par la loi, autoriser les consentements et pour la communication nécessaire.
- Si le travailleur temporaire est en retard ou absent, ces renseignements doivent être communiqués dès que les faits se produisent.
- Les modalités précises de rémunération, y compris les primes et les divers avantages, du personnel permanent, qui sont courants dans l'entreprise du client, ainsi que les conditions de subvention et les modalités à cet égard.





10.

Le client ne peut pas compter sur les services de THE JOB STORE en cas de chômage temporaire, de grève ou de lock-out dans son entreprise. Le cas échéant, le client doit en informer LE JOB STORE immédiatement et par écrit. LE JOB STORE est tenu par la loi de retirer immédiatement des travailleurs temporaires dans ces cas. Le retrait obligatoire des travailleurs temporaires dans ces cas ne donne en aucun cas lieu au paiement d'une indemnisation par LE JOB STORE au client.

11.

Pendant l'emploi du travailleur temporaire auprès du client, ce dernier est chargé d'appliquer les dispositions de la législation sur la réglementation du travail et la protection du travail applicables à l'atelier conformément aux Article 19 de la loi du 24 juillet 1987. Il s'ensuit que le client doit traiter les travailleurs temporaires sur un pied d'égalité comme son personnel permanent, y compris le temps de travail, la réduction du temps de travail, les indemnités, les pauses, les jours fériés, le travail du dimanche, le travail de nuit, etc. Si le client a introduit le travail par quarts, le travail de nuit, les régimes continus complets ou d'autres nouveaux régimes d'emploi, il informera LE JOB STORE de la façon dont ils devraient être appliqués aux travailleurs temporaires, et gardera une trace de ce qui des juges devraient être rendus à la fin de la période de référence de la force d'emploi temporaire et le communiquer à THE JOB STORE à la fin de la période référendaire de sa propre initiative. Le client accepte que tout paiement supplémentaire de salaire ou de salaire supplémentaire, qu'il soit transmis par le client lui-même, ou si LE JOB STORE est tenu de payer un paiement, pour une raison quelconque, sera facturé au client au coefficient applicable au coefficient applicable au coefficient d'application au temps de rectification. En cas d'insection ou de plainte, le client doit justifier les informations communiquées dans le cadre du système d'emploi suivi par les travailleurs temporaires et il doit assumer toute responsabilité dans ce contexte.

12.

La responsabilité civile, comme le prévoit l'article 1384 du paragraphe 3 du Code civil, incombe au client. Il est donc la seule responsabilité pour tout dommage causé par le travailleur temporaire à des tiers. La disposition d'une "clause d'emploi temporaire" dans la responsabilité civile d'assurance du client est recommandée. LE JOB STORE n'est pas non plus responsable des dommages causés par le travailleur temporaire au client pendant et après son emploi chez le client ou en cas de dommage, de perte, de vol, de privation et/ou de disparition de matériel, à partir de la base de données, d'argent, de valeurs mobilières, de marchandises et/ou de biens confiés au travailleur temporaire ou de dommages intangibles causés par le travailleur temporaire. LE JOB STORE n'est pas non plus responsable des prêts ou avances, en nature ou en argent, qui peuvent avoir été autorisés par le client au travailleur temporaire. En outre, le recouvrement des coûts résultant, entre autres, de l'utilisation du téléphone à des fins privées, de l'utilisation des repas dans le restaurant de l'entreprise, des achats légaux, etc. sans la médiation de THE JOB STORE.

13.

Conformément à l'article 10 de la loi du 24/07/1987, les travailleurs temporaires ont droit au même salaire brut, y compris les indexations et les augmentations conventionnelles, les primes, les chèques-repas et d'autres composantes salariales comme s'ils devaient être embauchés par le client. Toutefois, l'assurance et d'autres avantages ne sont pas considérés comme une composante salariale. Sur la base de l'article 4 de ces conditions générales, le client doit communiquer ces informations de rémunération à THE JOB STORE. Le client est le seul responsable des conséquences résultant de la défaillance, de la transmission tardive, incomplète et/ou erronée de ces informations. Toutes les corrections et/ou coûts causés par cela donnent lieu à une facturation supplémentaire pour le client.

Le client doit également offrir au travailleur temporaire les mêmes avantages en nature que son personnel permanent, y compris dans le cas de la cantine, des boissons, du transport, etc.

14.

Les travailleurs temporaires bénéficient du même niveau de protection que s'ils devaient être embauchés par le client en termes de sécurité et d'hygiène au travail. Les travailleurs temporaires ne peuvent exercer que les

activités indiquées à la feuille de travail ou, lorsqu'aucune feuille de poste de travail n'est requise, comme indiqué dans les conditions commerciales, en particulier dans la description du poste de travail, la qualification professionnelle requise et le résultat de l'évaluation des risques. Conformément au décret royal du 19 février 1997, le client doit, dans les cas prévisibles, remplir la feuille de travail et, pour l'affectation du travailleur temporaire, au JOB STORE. Le client assume la responsabilité finale de la mise à disposition des vêtements de travail et de l'équipement de protection individuelle (conformément à l'article 5(4) du KB 19/02/1997, même si un accord commercial différent sur leur livraison a été conclu avec THE JOB STORE.

Sauf accord préalable par écrit avec l'agence d'emploi temporaire :

1. Le client peut-il confier uniquement au travailleur temporaire la tâche pour laquelle il a été mis à disposition. En particulier, le client ne peut pas confier au travailleur temporaire l'exploitation de machines, de construction, de véhicules, de marchandises, de transport ou de traitement de valeurs ou de devises à collecter, de quelque manière que ce soit, sauf indication contraire dans l'accord.
2. Le travailleur temporaire ne peut effectuer aucun travail réglementé par des règlements de protection spéciaux tels que le travail malsain et dangereux et le travail en hauteur.

Le client ne peut utiliser que les travailleurs temporaires de THE JOB STORE pour mener à bien ses propres activités et ne peut pas les mettre à la disposition de tiers. L'exécution à un tiers n'est autorisée qu'à condition de se conformer aux dispositions légales (y compris l'art 31 de la loi du 24 juillet 1987). Le client est seul responsable de toute irrégularité dans ce domaine et intégrera LE JOB STORE dans son intégralité contre toutes les réclamations possibles en vertu d'une affectation illégale ou d'un travail temporaire clandestin, y compris les pénalités, qui THE JOB Store sont facturés par les pouvoirs publics (sécurité sociale, fiscalité, ...). Tous les coûts et les dommages importants par LE JOB STORE sont également entièrement supportés par le client.

15.

Si un travailleur temporaire est impliqué dans un accident au travail, le client avisera immédiatement LE JOB STORE après toutes les mesures urgentes et fournira toutes les informations nécessaires pour préparer la déclaration de l'accident au travail. En cas de report ou d'échec, le client peut être tenu directement responsable. En cas d'accident très grave au travail au sens de la KB du 27 mars 1998 (accidents du travail résultant d'un décès ou d'une blessure permanente, y compris la perte de tissus), impliquant un travailleur temporaire de THE JOB STORE, l'obligation est d'informer immédiatement les inspecteurs sociaux compétents par téléphone ou par courriel au client. Le service de prévention interne et/ou externe du client enquêtera sur l'accident au travail. Tous les frais sont facturés au client. Le rapport décisif doit être rédigé par le service de prévention interne ou externe du client et, dans la période de dix (10) jours civils suivant l'accident, il sera transféré à la responsabilité du client. LE JOB STORE coopère à l'enquête et à la mise en page du rapport. Toute demande d'information concernant le travailleur temporaire concerné peut être adressée à THE JOB STORE.

16.

Seul le client est responsable du retour du contrat client signé et (supervision) du retour des états de performance remplis et signés. En l'absence de cela, le client ne sera pas en mesure d'invoquer la non-signature au détriment de THE JOB STORE et THE JOB STORE facturera la performance effectivement effectuée par le travailleur temporaire, avec la performance minimale convenue contractuellement, à la Client.

17.

En signant l'état de performance, le client confirme l'exactitude de la performance déclarée, la mise en œuvre appropriée et satisfaisante du travail effectué par le travailleur temporaire et est d'accord avec les termes de la ainsi qu'avec les modalités générales de THE JOB STORE. Cette signature sera faite immédiatement après la performance, décrite sur l'état de performance, de sorte que le client n'empêche pas une manipulation lisse et correcte du paiement du salaire par LE JOB STORE. Le client ne contestera pas la validité de la signature par ses personnes nommées ou mandataires. Dans le cas du traitement automatique des performances, le client accepte toujours les données de performance comme automatisées ou transmises électroniquement à THE JOB STORE, sauf accord par écrit. Seul le client est responsable des erreurs de transmission automatisée.

18.

La facturation est basée sur :

- performance indiquée dans les états de performance ou transmise électroniquement par le client, avec un minimum d'heures demandées par le client, à l'exception d'une durée de performance moindre uniquement par le travailleur temporaire et si l'obligation d'information est remplie à l'article 4 de ces conditions. En l'absence d'états de performance remplis et signés par le client, la facturation est effectuée sur la base de la performance effectivement effectuée par le travailleur temporaire, avec un minimum d'heures demandées par le client. Dans ce contexte, toutes les heures et jours gratuits payés par le client à son personnel permanent et les jours tels que les jours de vacances extrajudiciaires, les jours de vacances, les jours de pont, etc., auxquels le travailleur temporaire a également droit, sont également considérés comme des performances et facturés au client en tant que tel.
- le coefficient convenu et/ou le taux convenu : ce coefficient et/ou ce taux doivent être augmentés unilatéralement par LE JOB STORE en cas d'augmentation des frais de patronat directs ou indirects ainsi que de tout autre facteur déterminant le coût salarial réel; c'est également le cas en cas d'augmentation du salaire de base de la force d'emploi temporaire en raison des indices des salaires et des augmentations salariales conventionnelles applicables au client.
- les autres composantes salariales prévues à l'article 13 [Veld] de ces conditions.
- TVA applicable.

Pour les performances spéciales (comme les heures supplémentaires, les heures de travail, le travail par quarts, la nuit, le dimanche et les jours fériés, etc.), le travailleur temporaire est remboursé conformément à la loi et/ou à la convention collective de travail applicable au client. Le supplément salarial ainsi à verser est facturé au client au même coefficient qu'il s'applique au salaire de base du travailleur temporaire ou au même coefficient utilisé pour le calcul du taux.

19.

Le travailleur temporaire n'est pas autorisé à percevoir les factures de THE JOB STORE.

20.

Si le client ne se conforme pas à ses obligations légales et/ou à ces conditions générales, ainsi qu'en cas de défaut, THE JOB STORE a le droit d'examiner les accords actuels légalement et sans préavis pour être dissous et de retirer immédiatement ses employés intérimaires et de verser une indemnisation au client sans aucune compensation.

21.

En cas de recrutement anticipé par le client : Dans le cas où le client entre en relation d'emploi avec le travailleur temporaire pour le même poste ou un autre avant la fin d'une période minimale de 200 (125) travaillant à temps plein (125) jours de sécurité sociale à temps plein, sans un accord écrit de la société d'emploi temporaire, le client paiera un montant égal à vingt pour cent (20%) à THE JOB STORE, comme un montant forfaitaire pour les dommages subis, payer un montant égal à vingt pour cent (20%) salaire annuel brut de la force d'emploi temporaire concernée, d'un montant minimum de 6 000 euros (6 500 euros).

La rémunération ci-dessus a été fixée sur la base de l'accord entre le client et LE JOB STORE et correspond au préjudice subi par l'agence d'emploi temporaire, basé, entre autres, sur les coûts que le client devrait dépenser pour la prospection, la sélection et le contrôle d'un employé avec les mêmes qualifications, ainsi que le bénéfice perdu pour LE JOB STORE. En outre, THE JOB STORE se réserve le droit de prouver que le préjudice qu'il a subi dépasse l'indemnisation mentionnée ci-dessus. Le client doit également ces frais si, après la résiliation de l'affectation ou dans les six (6) mois suivant la fin du dernier contrat de travail, la relation d'emploi avec le client sera en place et dans la mesure où 100 (125) jours de sécurité sociale à temps plein se sont écoulés entre le premier jour de diffusion et le premier jour de la relation d'emploi avec la force d'emploi temporaire. Le client s'engage à informer LE JOB STORE à l'avance de son intention d'entrer en relation d'emploi avec le travailleur temporaire.

Il est entendu que la relation d'emploi est respectée :

- La conclusion d'un contrat de travail ou toute autre forme de coopération entre le client et le travailleur temporaire.

- La libération du travailleur temporaire concerné au client par un tiers (c'est-à-dire une agence d'emploi temporaire).
- Conclure une entente contractuelle avec le travailleur temporaire ou avec un tiers qui a recruté le travailleur temporaire pour le faire.
- La relation d'emploi par la force d'emploi temporaire et un tiers, dans laquelle le client et ce tiers appartiennent au même groupe, parent ou filiale sont affiliés ou associés ou associés, conformément au Titre II , Chapitre II du Code des sociétés.
- La relation d'emploi par le travailleur temporaire et un tiers, dans lequel le tiers appartient au portefeuille du client.

Est considéré comme un travailleur temporaire :

- Le travailleur temporaire sélectionné par THE JOB STORE a mis à la disposition du client un contrat de travail temporaire pour un emploi temporaire.
- Le candidat travailleur temporaire proposé par l'agence temporaire au client.

Est l'objet de salaires annuels bruts du travailleur temporaire:

- Si la force d'emploi temporaire a déjà travaillé: le dernier salaire horaire x le nombre moyen d'heures par semaine dans le secteur de la clientèle x 13/3 x 13,92.
- Si le travailleur temporaire demandeur n'a pas encore travaillé: le salaire horaire applicable au client pour la fonction en question (avec le strict minimum du PC du client) x le nombre moyen d'heures par semaine dans le secteur client x 13/3 x 13,92.

22.

En cas de résiliation unilatérale du contrat, sans recrutement prématuré, le client qui rompt unilatéralement et prématurément l'accord sur la base de l'article 1226 par exemple du Code civil, versera au magasin d'emplois une indemnité forfaitaire et non réduite égale à la somme des montants des factures qui auraient été engagées par LE JOB JOB, si l'accord avait été pleinement mis en œuvre, avec un minimum de cent vingt-cinq euros (125 euros) jour du calendrier.

Il s'agira également de la nullité de l'accord entre le client et LE JOB STORE en raison de la non-conformité par la première des obligations légales qui lui sont imposées ou, à la suite d'informations erronées fournies par le client à la conclusion de l'accord en question. Toutefois, THE JOB STORE se réserve le droit de réclamer une indemnisation plus élevée à condition qu'elle puisse prouver l'étendue du dommage.

## **2. DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES SUR LE RECRUTEMENT ET LA SÉLECTION**

23.

Tous les services de LA JOB STORE sur le recrutement et la sélection doivent être effectués conformément aux conditions spéciales, comme convenu avec le client dans la commande, et ces conditions générales, qui font partie intégrante de l'accord fermé entre le client et THE JOB STORE.

24.

L'accord est conclu et les modalités sont réputées avoir été acceptées par le client une fois que LE JOB STORE a proposé un candidat au client. Un candidat est réputé avoir été proposé une fois que LE JOB STORE a transmis ses données au client, quel que soit le mode de transmission. Sauf disposition écrite, un candidat dont la candidature est transmise par le client sera réputé avoir été automatiquement proposé par THE JOB STORE une fois que LE JOB STORE aura reçu la candidature du client.

25.

En tant que bureau de recrutement et de sélection agréé, THE JOB STORE s'applique aux bureaux de recrutement et de sélection conformément aux réglementations légales et conformément à la protection de la vie privée pertinente.

26.

LE JOB STORE fera l'effort nécessaire pour soumettre chaque candidat proposé à un examen approfondi selon les normes et les ressources, qui sont généralement courantes dans le secteur. Toutefois, cela ne décharge pas

le client de son devoir de recherche et de son devoir, afin de conclure une entente avec le candidat, de donner une opinion indépendante sur l'aptitude du candidat.

LE JOB STORE n'est lié que par un engagement d'effort à la conclusion des accords et aucun engagement de résultat. Pour cette raison, aucune garantie ne peut être donnée quant à l'issue du contrat.

27.

Le client s'engage à fournir, au début et pendant la durée du contrat, toutes les informations qui peuvent être pertinentes pour la mission de médiation, y compris, mais pas exclusivement, une description correcte et complète de l'ouverture fonction et les compétences souhaitées. Le client traitera également les candidats d'une manière correcte et respectueuse et ne prendra pas des actes qui constituent une violation de la vie privée du candidat, qui sont discriminatoires ou sont illégaux pour d'autres raisons.

28.

Toutes les offres et offres de THE JOB STORE ne sont pas contraignantes. L'offre ou l'offre ne peut être dérivée d'aucune façon si le candidat dans lequel l'offre ou l'offre se rapporte n'est plus disponible dans l'intervalle.

29.

Chaque représentation d'un candidat est strictement confidentielle et il est interdit d'informer le client de quelque manière que ce soit que des informations sur les candidats sont transmises à des tiers ou de proposer des candidats à des tiers. Si le client viole cette interdiction, il est tenu de verser une indemnité forfaitaire égale à 20% du salaire annuel brut du candidat (salaire annuel brut à calculer cf. art. Article 21 ). Si une infraction à cet article entraîne l'emploi d'un candidat par un tiers, le client paiera la totalité des frais que THE JOB STORE aurait pu réclamé si le client avait employé la personne concernée lui-même. Une troisième est considérée comme une société sœur, une filiale ou toute autre société avec laquelle le client est connecté, mais ne s'y limite pas.

30.

Le Client a été obligé de traiter correctement et soigneusement avec le candidat désigné par LE JOB STORE, et avec les informations fournies dans cette nomination. Cela signifie également que le client a été retenu à LA JOB STORE dans un délai raisonnable après l'entrevue d'introduction a eu lieu pour fournir un rapport de celui-ci.

31.

Les frais totaux de THE JOB STORE seront abordables dès que le candidat est employé et ce pour chaque emploi qui tombe dans les douze (12) mois suivant la présentation du candidat. Un candidat est réputé avoir été employé dès que l'accord est signé entre lui et le client et s'il s'agit d'un emploi avec un contrat d'une période déterminée ou indéfinie, ou par l'intermédiaire d'un tiers ou d'un travailleur indépendant. L'emploi a également lieu sans préjudice du fait qu'il dépend d'une condition suspensive ou en décomposition.

32.

Le candidat n'est pas autorisé à percevoir les factures de THE JOB STORE.

33.

Le client s'engage à informer THE JOB STORE de l'emploi dans les cinq(5) jours suivant la signature de l'accord entre lui et le candidat et à transférer LE JOB STORE dans la même période une copie de cet accord. Si cela ne se produit pas, THE JOB STORE facturera une indemnité forfaitaire au client d'un montant de 15 000 euros (15 000 euros) (excl. TVA). THE JOB STORE se réserve le droit de réclamer une indemnisation plus élevée à condition qu'elle puisse prouver l'étendue du dommage.

34.

LE JOB STORE s'abstiendra d'approcher l'employé du client pendant une période de douze (12) mois après la création d'un contrat de recrutement avec l'intention de la médiation de cet employé à un autre employeur, à moins que le à cette fin, l'employé lui-même prend l'initiative en exprimant sans doute son désir d'accepter un poste ailleurs.



35.

En vertu de l'article 1226 du Code civil, le client qui met fin unilatéralement et prématurément à l'accord avec THE JOB STORE versera une indemnité forfaitaire et non réductrice égale à la somme des montants des factures qui auraient été enregistrées par LE JOB STORE si l'accord avait été pleinement mis en œuvre. Il s'agira également de la nullité de l'accord entre le client et LE JOB STORE en raison de la non-conformité par la première des obligations légales qui lui sont imposées ou, à la suite d'informations erronées fournies par le client à la conclusion de l'accord en question. Toutefois, THE JOB STORE se réserve le droit de réclamer une indemnisation plus élevée à condition qu'elle puisse prouver l'étendue du dommage.

36.

LE JOB STORE n'est pas responsable s'il apparaît que le candidat ne répond pas aux attentes à moins qu'il ne semble qu'il y ait une erreur ou une fraude grave en vertu de THE JOB STORE. La responsabilité de THE JOB STORE, tant contractuellement que contractuellement, est en tout cas limitée à un maximum du montant de la facture payée par le client à temps pour le contrat de conciliation en question. LE JOB STORE n'est pas non plus responsable si un candidat étranger ne peut pas commencer ou poursuivre le travail en raison de l'absence du permis de séjour et/ou de la carte d'emploi nécessaires. En outre, THE JOB STORE n'est en aucun cas responsable des dommages et pertes causés par les candidats, pour lesquels il a fait la médiation. Le client protégera THE JOB STORE contre toute responsabilité et tout dommage causé à des tiers.

### 3. **DISPOSITIONS COMMUNES**

37.

Seules les conditions générales de THE JOB STORE s'appliquent, à l'exclusion de toutes les autres conditions, y compris celle du client.

LE JOB STORE se réserve le droit de l'examiner, y compris en cas de modification de la législation ou des règlements prévus par ces conditions générales. Dans un tel cas, THE JOB STORE publiera les nouvelles conditions sur son site web [www.thejobstore.be](http://www.thejobstore.be) Alsook informera le client avant le changement par e-mail. Le client dispose alors d'une période de quinze (15) jours civils, calculées à partir de sa publication, afin de contester les nouvelles conditions générales s'il n'est pas d'accord, et ce par lettre enregistrée adressée au bureau enregistré de THE JOB STORE. Les modifications n'entreront en vigueur que le jour civil suivant la période susmentionnée de quinze (15) jours civils et dans la mesure où le client n'a pas mis fin au contrat au cours de cette période. Dès leur entrée en vigueur, les modalités générales modifiées sont répréhensibles.

38.

Toute dérogation à ces conditions générales doit être convenue avant, expressément et par écrit entre THE JOB STORE et le client. Les autres clauses qui n'ont pas été écartées par écrit continueront de s'appliquer sans préjudice.

Les conditions générales du client ne correspondent pas à LA JOBSTORE.

39.

Lorsque, à la demande du client, le sujet de l'exécution sera modifié (ou lorsque le profil du candidat sera modifié), le prix d'origine sera augmenté en conformément aux travaux supplémentaires demandés. Lorsque le client demande des services supplémentaires non décrits dans l'accord, ils feront l'objet d'une annexe, avec facturation séparée.

40.

Afin de permettre à THE JOB STORE de faire une facture correcte, le client ou dans le domaine de l'emploi temporaire, pour le début et au plus tard le premier jour d'emploi dutravailleur temporaire, d'une part, et sur le recrutement et la sélection, dans les cinq (5) jours ouvrables après la signature de l'accord entre lui et le

candidat, d'autre part, fournira toutes les informations nécessaires à THE JOB STORE, y compris, mais pas seulement, le nombre correct de commandes de commandes la facture. Le défaut de fournir un numéro de PO correct ne décharge pas le client de son obligation de payer le montant entièrement facturé dans le délai de paiement défini par contrat. Si une nouvelle facturation est nécessaire en raison de l'omission de transmettre les données de facturation nécessaires à temps, y compris un numéro de PO correct, THE JOB STORE se réserve le droit de facturer des frais administratifs supplémentaires au client.

41.

Les factures du magasin d'emploi sont payables quinze (15) jours civils après la date de la facture au siège de THE JOB STORE, net et sans rabais, sauf accord préalable, express et écrit. En cas de paiement autre que par virement ou par prélèvement automatique, le coût de la collecte est facturé au client. En l'absence de paiement de la facture dans les quinze (15) jours suivant la date de la facture, le montant facturé est automatiquement augmenté d'un taux instestde de 10 % (10 %) sur une base annuelle. En outre, une indemnité de 15 % (15 %) sera payable par la loi, pour le titre de compensation forfaitaire (15 %) sur les sommes dues avec un minimum de cent vingt-cinq euros (125 euros) et un maximum de 12 000 euros (12 500 euros) si une facture reste impayée pendant plus de trente (30) jours civils après l'échéance. Le paiement en retard d'une facture rend toutes les autres factures non encore expirées (le principal et les accessoires) immédiatement réclamées, sans préavis de défaut, sans préjudice des conditions de paiement autorisées à l'avance. LE JOB STORE a le droit, par procédure légale et sans préavis de défaut, de déduire tous les montants impayés (y compris la négligence, le recouvrement et les frais de justice) de tous les montants que le client pourrait réclamer, pour quelque raison que ce soit.

42.

Les factures ne peuvent être contestées que dans les huit (8) jours civils suivant la date de la facture, et l'écrivent par lettre enregistrée, exposant les raisons du litige. Il n'est pas permis de retenir ou de déduire les sommes du client. Toute objection ne peut suspendre la réclamation des factures. Après la période mentionnée, aucune protestation officielle de la facture n'est plus possible et est réputée avoir été acceptée. Toute modalité de paiement écrite accordée expirera automatiquement dès que THE JOB STORE sera tenu de procéder au recouvrement judiciaire des factures impayées. Dans le cas d'une mise en demeure écrite, dans le cas d'assignations par le Service national de sécurité sociale ou d'autres signes de solvabilité douteuse du client, les modalités de paiement accordées par THE JOB STORE expireront automatiquement. Dans de tels cas, toutes les factures impayées et toutes les factures inlapsed sont automatiquement dues. En cas de non-paiement des factures expirées, THE JOB STORE aura le droit de suspendre unilatéralement l'exécution de l'accord jusqu'au jour où les factures expirées seront réglées. Toutes les conséquences négatives possibles et les réclamations pour dommages résultant de toute réclamation de responsabilité ultérieure, tant contractuellement que contractuellement, seront entièrement aux frais du client. Le client s'engage à supporter les coûts de récupération de THE JOB STORE si une facture reste impayée (8) jours après la date de la facture.

43.

Afin de garantir le remboursement de toutes les sommes dues, le client doit, en faveur de THE JOB STORE, dans les locaux :

- Unlle réclamations actuelles et futures et les actifs par rapport ou à LA JOB STORE, dont LE JOB STORE, en tant que débiteur des réclamations, reconnaît expressément de prendre note de cette propriété,
- Les réclamations actuelles et futures de tiers, de quelque façon que ce soit, telles que les réclamations commerciales et autres réclamations à des clients, les avantages et services, les réclamations provenant de biens meubles ou immeubles, les réclamations de crédit ou d'autres institutions financières, les demandes d'indemnisation, les pensions, les prestations d'assurance, les allocations de sécurité sociale ou les réclamations aux autorités publiques dans le cadre de la réglementation fiscale.

44.

Les taxes et tous les autres droits et coûts exigés par la loi et qui sont en vigueur au moment de la rédaction de la facture sont supportés par le client.

45.

Si le client ne se conforme pas à ses obligations légales et/ou à ces conditions générales, ainsi qu'en cas de défaut, THE JOB STORE a le droit d'examiner les accords actuels légalement et sans préavis et que, sans aucune compensation, il est dû au client.

46.

Dans le contexte des services convenus, les deux parties se conformeront chacune séparément à la législation applicable en matière de protection de la vie privée et des données. Conformément à la législation en vigueur, chaque partie est responsable du traitement des données personnelles des candidats, des candidats, des employés temporaires, des employés permanents, des agents de contact et d'autres intervenants dans le contexte actuel ou d'accords futurs.

Les parties conviennent que des données personnelles peuvent être échangées. Chaque partie est responsable du fait que les données personnelles ne sont transmises que si la loi existe et, le cas échéant, le consentement requis pour les personnes concernées a été obtenu.

Le client agit en tant que contrôleur et s'engage à se conformer à toutes les obligations relatives à la protection des données personnelles.

Le client garantit, entre autres mesures, des mesures techniques et organisationnelles appropriées pour s'assurer que le traitement des données personnelles est conforme aux exigences de la législation et pour assurer la protection des droits du sujet des données.

Le client présume que les personnes autorisées à traiter les données personnelles s'engagent à respecter la confidentialité ou sont liées par une obligation légale appropriée de confidentialité.

Le client supprime immédiatement toutes les données personnelles d'un candidat proposé par LE JOB STORE si le client décide de ne pas détenir ce candidat. En outre, après la fin des services, le client doit supprimer ou retourner toutes les données personnelles et supprimer les copies existantes, à moins que le stockage des données personnelles soit obligatoire unilatéralement ou les États membres.

47.

Les deux parties sont tenues de maintenir la confidentialité de tous les renseignements confidentiels obtenus en vertu de leur accord entre elles ou d'autres sources.

48.

Ces conditions générales sont valides et ont préséance sur toutes les autres, sauf accord contraire à l'avance, expressément et par écrit. Ces conditions ne doivent pas contenir de suppression. Une référence par le client à ses propres termes et conditions n'a aucun effet.

49.

À moins qu'il ne soit expressément fourni autrement dans ces conditions, aucune réparation, indemnité ou pénalité ne sera expressément décrite dans ces conditions et autres recours, frais ou pénalités disponibles en vertu de cette conditions générales ou la loi applicable. Tous les recours, frais ou pénalités prévus dans ces conditions sont cumulatifs et s'appliquent sans préjudice à tous les recours, frais ou pénalités prévus en vertu de ces conditions ou de la loi applicable.

50.

Si, en réponse à un différend, une partie, un article ou une clause de ces conditions ou de l'accord commercial est jugé invalide ou inapplicable par le tribunal compétent, pour quelque raison que ce soit, un tel invalide dispositions contraignantes dans les limites de la loi. Cette invalidité n'affecte pas non plus les autres parties, articles ou clauses qui ne sont pas touchés et qui demeurent valides et exécutoires et qui seront appliquées afin de préserver l'esprit, le contexte et les objectifs du contrat. Toute clause invalide ou irrenforcementable sera immédiatement remplacée par une disposition la plus proche, dans la mesure du possible, la chose la plus proche que les parties dans la partie ou la clause mentionnée dans ce paragraphe.

51.

L'accord lie tous les signataires et leurs successeurs possibles à la loi.

52.

Le non-exercice, par l'une des parties, d'un droit ou d'une revendication qu'elle a dans ces conditions générales, ou le fait que l'une des parties permettrait à l'autre partie de ne pas s'acquitter de ses obligations dans ces conditions générales, peut être en mesure de s'acquitter de ses obligations dans ces conditions générales, peut être en mesure de s'acquitter de ses obligations dans ces conditions générales, peut être en mesure de remplir ses obligations dans ces conditions générales, peut être en mesure de remplir ses obligations dans ces conditions générales, peut être en mesure de remplir ses obligations dans ces conditions générales, peut être en mesure de remplir ses obligations dans ces termes généraux et conditions, peut être en mesure de remplir ses obligations dans ces conditions générales, peut être en mesure de remplir ses obligations dans ces termes généraux et conditions, peut être en mesure de remplir ses obligations dans ces conditions générales, peut être en mesure de remplir ses obligations dans ces termes généraux et conditions, peut être en mesure de remplir ses obligations dans ces conditions générales, peut être en mesure de remplir ses obligations dans ces conditions générales, peut être en en aucun cas ne doit être considéré comme un affaîssé en vertu de cette Partie à ce droit spécifique ou à tout autre droit qu'elle a dans ces termes et conditions généraux.

53.

Tout différend entre les parties concernant la validité, l'interprétation, l'exécution ou la résiliation de leur accord est habilité par la compétence exclusive des tribunaux de Kortrijk. Seule la loi belge s'appliquera.